

	POLITICA Parità di Genere	Manuale SGQ Allegato 1
---	--	---

1. Visione e Impegno Generale

MYOPORUM è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda opera secondo la prassi **UNI/PdR 125:2022** attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa (genere, età, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica, fede religiosa).

MYOPORUM preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

Stakeholder Engagement e Obblighi di Legge

Myoporum sas mappa e rispetta rigorosamente tutti gli **obblighi di legge** vigenti (nazionali e internazionali, incluse le convenzioni ILO e l'Agenda 2030). L'impegno si estende allo **stakeholder engagement**:

- Privilegiamo rapporti commerciali con fornitori e partner che condividano i nostri standard in tema di responsabilità sociale e parità di genere.

Ed. N.	Verificato da	Approvato da	Data approvazione
01 Rev 01	RSGQ	DIR	02.05.2025

	POLITICA Parità di Genere	Manuale SGQ Allegato 1
---	--	---

2. Sviluppo Professionale e Mobilità Interna

MYOPORUM riconosce che il talento è indipendente dal genere e promuove la crescita meritocratica:

- **Mobilità Orizzontale e Verticale (Internal Job Posting):** L'organizzazione favorisce la crescita interna. Ogni posizione vacante, incluse quelle manageriali, viene pubblicata internamente prima di procedere a ricerche esterne, garantendo a tutto il personale la possibilità di candidarsi in modo trasparente.
- **Accesso alle Posizioni di Vertice:** L'azienda si impegna a rimuovere il "soffitto di cristallo", assicurando che i ruoli di leadership e le posizioni apicali siano accessibili a tutti sulla base delle competenze, promuovendo l'empowerment femminile nei processi decisionali.

3. Conciliazione Vita-Lavoro e Supporto alla Genitorialità

L'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro è considerato un valore strategico:

- **Mantenimento dei Benefit e Tutela Economica:** MYOPORUM garantisce il mantenimento di tutti i benefit aziendali e delle misure di flessibilità anche durante i congedi di maternità, paternità o parentali. L'azienda monitora l'equità remunerativa affinché la genitorialità non comporti penalizzazioni negli scatti di carriera o nei premi.
- **Programma di Supporto alla Maternità (Re-boarding):** Al rientro dal congedo, l'organizzazione implementa specifici colloqui di "re-boarding" per facilitare l'integrazione, aggiornare la risorsa sulle novità aziendali e concordare soluzioni flessibili (smart-working o orari agevolati) che supportino la continuità professionale.

4. Cultura, Comunicazione e Formazione

- **Linguaggio Inclusivo:** MYOPORUM si impegna a utilizzare un linguaggio e un'estetica inclusiva nella comunicazione interna ed esterna, evitando stereotipi di genere e valorizzando la presenza femminile anche in ruoli tecnici.
- **Contrasto ai Bias Inconsci:** L'azienda pianifica attività formative periodiche rivolte ai responsabili per identificare e neutralizzare i pregiudizi inconsapevoli (*unconscious bias*) nelle fasi di selezione e valutazione.

5. Gestione Segnalazioni e Whistleblowing

In conformità alla UNI/PdR 125, MYOPORUM garantisce canali sicuri per la segnalazione di qualsiasi comportamento discriminatorio, molestia o abuso. Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo email riservato: segnalazioni@myoporum.it. L'azienda tutela il segnalante da ogni forma di ritorsione e garantisce l'anonimato e la massima riservatezza nella gestione del caso.

Ed. N.	Verificato da	Approvato da	Data approvazione
01 Rev 01	RSGQ	DIR	02.05.2025

	POLITICA Parità di Genere	Manuale SGQ Allegato 1
---	--	---

6. Governance e Monitoraggio

L'Alta Direzione ha delegato la gestione al **RSGQ** e ha costituito il **Comitato PARITÀ DI GENERE** (composto da DGE, HR e RSGQ). Ogni anno vengono pubblicati sul sito web i **KPI** specifici per rendicontare in modo trasparente i progressi verso gli obiettivi di parità.

Data: 02.05.2025

MYOPORUM SAS
L'Amministratore
Michelangelo Stefano

Ed. N.	Verificato da	Approvato da	Data approvazione
01 Rev 01	RSGQ	DIR	02.05.2025